

# 相談室 Q & A

## 労働組合関係

### Q 新入社員研修で合同労組に加入しないよう説明してもよいか

合同労組への対応に苦慮する他社の話を聞いてはいますが、今後、当社でも合同労組に加入する社員が出るのが想定されます。当社は企業内労働組合を有しており、社外の合同労組に加入する社員はめったにいないと考えられますが、例えば、合同労組に加入しないように入社時の新入社員研修で説明してもよいでしょうか。

(埼玉県 S社)

A 内容如何では名誉毀損や不当労働行為意思を推認させるほか、実際に加入阻止の効果があるかには疑問もあり、避けるべき。社内トラブルが極力会社外部に出ないようにするためにも、会社は常日頃から企業内労働組合とのコミュニケーションをよく取ることが肝要

回答者 山崎貴裕 やまざき たかひろ 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

#### 1. 合同労組(ユニオン)とは

日本の労働組合の多くは、特定の企業で働く労働者によって組織される「企業別労働組合」ですが、近年では、一定の地域において、企業・産業を問わず、主に中小企業の労働者により組織される「合同労働組合(合同労組)」ないし「コミュニティ・ユニオン」(以下、併せて「ユニオン」)の活動が盛んになっています。

一口にユニオンと言っても、その組織形態、活動方針はさまざまであり、ある程度会社側の事情も理解した上で現実的な落としどころを考える柔軟な労働組合もあります。他方、あらゆる手段を講じて何としても自分たちの要求を受け入れさせようとする強硬なところもあり、例えば、会社社長の自宅前でビラ配り等の街宣活動を行う、親会社や取引先、メインバンク等に対して会社が不当なことをしている旨を伝える、記者会見やSNS等を利用して情報発信をするといった行動に出るこ

ともあり、ご質問にあるように、対応に苦慮している会社は多いと思われます。

#### 2. 新入社員研修での説明の是非

会社の研修で新入社員に何を伝えるかについては、基本的には会社の裁量で自由に決定できますが、以下のような限界・リスクがあります。

まず、ご質問のように、ユニオンに加入しないように説明するとした場合、単に「加入するな」と言うだけでは説得力がないので、「加入をしないほうがよい理由」、すなわち、ユニオンに対するマイナス評価を含めて説明をすることになると思われます。例えば、「あの〇〇ユニオンは自分たちの要求を通すためなら違法行為も厭わない団体だから、加入しないほうがよい」という説明などが想定されますが、これはユニオンや組合員に対する名誉毀損となるおそれがあります。このような特定のユニオンおよび構成員の名誉を侵害するよう

な説明を行うことは、当然、避けるべきです。

また、「ユニオンへの加入は好ましくない」というような抽象的な説明であっても、後にユニオンに加入した社員に対して不利益取り扱い（解雇、降格、懲戒処分等）を行った場合に、上記のような説明を行ったという客観的事実から、会社が不当労働行為意思を有していたと推認され、労働組合法（以下、労組法）上禁止されている不当労働行為であると認定されるおそれがあります。

すなわち、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」は、不当労働行為（不利益取り扱い）として労組法7条1号により禁止されているところ、不利益取扱いに該当するためには、一般に不当労働行為意思が必要であると解されています。そして、不当労働行為意思の存否については、使用者の発言など、使用者の日頃の組合に対する態度も考慮要素の一つとされることがあります。

裁判例においても、組合員の解雇・降格に関する事案につき、処分前後の社長やオーナーの言動（組合を結成したかの確認、労働組合を批判する内容の発言、組合活動をけん制して組合に対する不信感をあおるような内容の通達を全従業員向けに発したこと、従業員に対して組合所属の有無を確認したこと等）を、「反組合的な態度の表出であると評価せざるを得ない」として、このような反組合的な言動等から、被処分者の組合活動の故をもって不利益処分を行ったことが推認でき、不当労働行為に該当すると判断したもの（ネオ事件 広島高裁 平26. 8.29判決 判例集未登載）があります。

もちろん、「ユニオンへの加入は好ましくない」という説明のみをもって直ちに不当労働行為意思

が認定されるとは限りませんが、組合を嫌悪していると評価され得る言動は極力控えたほうが得策です。

また、以上の法的な観点とは別に、ユニオンに加入しないように説明することが、果たしてユニオンへの加入阻止につながるのかという疑問があります。すなわち、そのような説明をすることにより、社員に対し「会社はユニオンに加入されると困るということか。それなら何かあったらユニオンに加入しよう」という気付きを与えてしまうことになり、かえってユニオンへの加入を促進してしまうおそれもあるように思われます。

以上の次第で、法的観点からも、実効性の観点からも、新入社員研修でユニオンに加入しないように説明することは避けるべきであると考えます。

### 3. 現実的な対応

社員がユニオンへ加入することを懸念されているということであれば、まずは諸法令や会社規程をしっかりと遵守して法的トラブルを起ささない、加入される契機をつくらないことが第一かと思えます。

もっとも、万全を尽くしていたとしても、法的トラブルをゼロにすることは現実的に難しいので、研修の場で、「何か困ったことがあったら、上司に相談してほしい。上司に言いにくかったら企業内組合に相談するという方法もある」というような説明をすることにより、トラブルが極力会社外部に出ないようにするという対応も有用だと思います。その前提として、会社が常日頃から企業内組合との労使間のコミュニケーションをよく取り、その言い分に耳を傾けていることが肝要です。

それでもなお、新入社員がユニオンに加入した場合は、できるだけ早めに労働組合対応を得意としている弁護士に相談することをお勧めします。